



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា

Vision: Sustainable development for Cambodia

កំណត់ហេតុ

**វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី ៣៩
លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល**

ថ្ងៃទី ២០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២០
ម៉ោង ៩ : ៣០ ដល់ ១១:៣០ ព្រឹក
តាមរយៈប្រព័ន្ធអនឡាញ *Google Meet*



HR Learning Forum :
Terms of Employment for NGOs & Associations

20 May 2020
9:30 am to 11:30 am
Virtual Forum: Google Meet

Sessions :

1. Types of contract
2. End of contract benefits and
3. Seniority payment

Registration :

Mr. Sok Neng, Learning Specialist
neng.sok@ccc-cambodia.org
012 266 234 / 098 777 905



Partnerships for Sustainable Development in Cambodia

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152

#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia



មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម 3

២. គោលបំណងនៃវេទិការៀនសូត្រ..... 3

៣. ដំណើរការ និងលទ្ធផល 3

 ៣.១ មតិស្វាគមន៍ និងបើកម្ហូបចំណី..... 3

 ៣.២ បទបង្ហាញពីអនុលោមតាមភាពច្បាប់ការងារសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល 4

៤. វេទិកាសំណួរ ចម្លើយ 5

៥. មតិបិទកម្ហូបចំណី 11

៦. លទ្ធផលវាយតម្លៃវគ្គសិក្សារៀនសូត្រ 12

 ៦.១ ចំណុចទូទៅនៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រ..... 12

 ៦.២ ចំណុចអ្នកចូលរួមរៀនសូត្របានច្រើនជាងគេ..... 13

 ៦.៣ ចំណុចអ្នកចូលរួមនៅតែត្រូវការពន្យល់បន្ថែមពីវេទិកាលើកនេះ..... 14

 ៦.៤ ចំណុចមួយចំនួនដែលអ្នកចូលរួមនឹងយកទៅអនុវត្តក្នុងស្ថាប័ន..... 15

 ៦.៥ ចំណុចមួយចំនួននឹងធ្វើឱ្យវេទិកាមានប្រសិទ្ធភាពជាងនេះ 16

 ៦.៦ ប្រធានបទដែលអ្នកចូលរួមត្រូវការរៀនសម្រាប់វេទិកាលើកក្រោយ..... 17

៧. ឧបសម្ព័ន្ធ 19

១. សេចក្តីផ្តើម

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់សមាគមអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងដើម្បីចូលរួមចំណែកទប់ស្កាត់នៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ ១៩ តាមរយៈការអនុវត្តវិធានការណ៍ និងសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា អង្គការ គសក នឹងរៀបចំវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៣៩ តាមរយៈប្រព័ន្ធអនឡាញ (Google Meet) ក្រោមប្រធានបទ “លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល” ។

ត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ អង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គសក) មានសមាជិកសរុបទាំងអស់ចំនួន ២០៨ស្ថាប័ន ទាំងអង្គការក្នុងស្រុក និងអង្គការបរទេស ដែលធ្វើការលើវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗគ្នា និងជាវេទិកាសមាជិកមួយធំជាងគេបំផុត សម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

២. គោលបំណងនៃវេទិការៀនសូត្រ

អ្នកចូលរួម នឹងមានការយល់ដឹងនិងការសម្រេចចិត្តកាន់តែច្បាស់លាស់ ទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ (ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព...) សម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការរបស់អ្នក។

៣. ដំណើរការ និងលទ្ធផល

វេទិការៀនសូត្រនេះធ្វើឡើងតាមរយៈអនឡាញ ដែលមានអ្នកចូលរួមចំនួន១៣៣នាក់ដែល៤៩% (៦៥នាក់) ជាស្ត្រី មកពីអង្គការក្នុងស្រុក និងអង្គការបរទេស ដែលជាសមាជិក មិនមែនជាសមាជិកអង្គការ គសក និងបណ្តាញអង្គការតាមខេត្ត។

៣.១ មតិស្វាគមន៍ និងបើកម្មវិធី

មតិស្វាគមន៍ និង បើកម្មវិធីដោយលោក សៀង សារ៉េន នាយកប្រតិបត្តិអង្គការ គសក។ ជាដំបូងលោកបានធ្វើការជំរាបសួរ និង ស្វាគមន៍ចំពោះលោកម៉ាញ ណារិទ្ធ ដែលជាភ្នាក់ងារសម្រាប់វេទិការៀនសូត្រថ្ងៃនេះ ហើយលោកគឺជាទីប្រឹក្សាអម ក្រសួង និងជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងស្វាគមន៍ដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់។ ជាងនេះទៅទៀត លោកបានលើកឡើងអំពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ ដែលបណ្តាលឲ្យយើងទាំងអស់គ្នា នៅឃ្លាតឆ្ងាយពីគ្នាដោយការជួបជុំគ្នា។

លើសពីនេះទៅទៀតផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការ គសក ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសសមាជិកអង្គការ គសក ស្តីអំពីផលប៉ះពាល់នៃជំងឺកូវីដ១៩ បានបង្ហាញ ឲ្យ ឃើញ ថា នៅពេលដែលកូវីដ១៩ បានកើតឡើងគ្រប់សមាគម និង អង្គការសង្គមស៊ីវិលទទួលរងផលប៉ះពាល់ ជា អវិជ្ជមានទាំងកំរិតស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ទាំងកំរិតការគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាកម្មនៃកម្មវិធីទៅដល់ក្រុមគោលដៅ របស់ខ្លួន។ លើសពីនេះទៅទៀតក៏ជួបបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងទៅនឹង ការលើកកម្ពស់តម្លាភាព គណនេយ្យភាព ចំពោះអ្នកពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសដៃគូ ម្ចាស់ជំនួយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះការរកឃើញតាមរយៈការសិក្សា ស្រាវជ្រាវនេះដែរ ថាតើអង្គការសមាគមសង្គមស៊ីវិលត្រូវសម្រេចចិត្តដូចម្តេច ដោយសារកូវីដ១៩ ធ្វើឲ្យស្ថាប័នខ្លះ បានផ្អាកសកម្មភាពរបស់ខ្លួន និងស្ថាប័នខ្លះបានធ្វើការបានមួយចំនួន តាមរយៈអនឡាញ ដែលបណ្តាលឲ្យប៉ះ ពាល់ទៅដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ថាតើពួកគាត់ត្រូវបន្តវិជ្ជាការ រឺបញ្ចប់កុងត្រា បើម្ចាស់ជំនួយខ្លះត្រូវបានបញ្ចប់ការផ្តល់ជំនួយ និងដោយសារគ្មានសកម្មភាពនោះ។ ដូច្នេះហើយបើបញ្ចប់កុងត្រា តើត្រូវធ្វើឡើងតាមរបៀបណា បើ កុងត្រាមួយចំនួនជាកុងត្រាមានថេរវេលាកំណត់ និង កុងត្រាមួយចំនួនទៀតមានថេរវេលាមិនកំណត់ ហើយនៅ ពេលបញ្ចប់កុងត្រាណាមួយ ថាតើវាមានឥទ្ធិពលដូចម្តេចខ្លះ ចំពោះស្ថាប័ន និងចំពោះបុគ្គលិក។ ដោយរកឃើញ មានបញ្ហា និងមានសំណូមពរពីអស់លោកលោកស្រី ដែលជាអ្នកធ្វើការផ្ទាល់ផ្នែកធនធានមនុស្ស ជាពិសេសក្រុម បច្ចេកទេសផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ គសក បានពិភាក្សាគ្នារៀបចំវេទិការៀនសូត្រនេះឡើង។ លើសពីនេះទៅទៀតប្រធានបទមួយនេះមិនមែនជាលើកទីមួយទេ ដែលវាគ្មិនយើងបានចែករំលែក លើកនេះគឺជា លើកទីបីហើយ។ ហើយលោកសង្ឃឹមថាអ្នកចូលរួមទាំងអស់ និងទទួលបាននូវចំណេះដឹងថ្មីបន្ថែមទៀតតា មរ យៈការចែករំលែករបស់វាគ្មិន ក្នុងរយៈពេលមួយម៉ោងខាងមុខនេះ និងតាមរយៈវេទិកាសំណួរចម្លើយ ដែលជា ប្រទីបមួយសម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់ ស្ថាប័នអស់លោក លោកស្រី។ ជាចុង ក្រោយសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកវាគ្មិន ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតំលៃ មកចែករំលែកពាក់ព័ន្ធ និងប្រធានបទថ្ងៃនេះ ហើយក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សរបស់អង្គការ គសក ក៏ដូចជាអ្នកចូលរួមទាំងអស់ជាពិសេសបុគ្គលិក អង្គការ គសក និង សូមប្រកាសបើកកម្មវិធីចាប់ពីពេលនេះត ទៅ។

៣.២ បទបង្ហាញពីអនុលោមភាពច្បាប់ការងារសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល

បទបង្ហាញនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយលោក **ម៉ាញ ណារីទូ** លោកជាទីប្រឹក្សាអមក្រសួង និងជា អនុប្រធាន នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។ ដោយបទបង្ហាញរបស់លោកមាន៤ចំនុចសំខាន់ៗ រួមមាន:

- ១. **សេចក្តីផ្តើម:** មានបីចំនុចសំខាន់ៗគឺ ឯកសារយោង និយមន័យ & ធាតុផ្សំក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និង ចំនុចសំខាន់ៗដែលត្រូវកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យា: មានបីចំណុចសំខាន់ៗគឺ កិច្ចសន្យាសាកល្បង កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា កំណត់(FDC) និង កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់(UDC) ។

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ: មានពីរចំណុចសំខាន់ៗគឺ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការ រំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

៤. ការអនុវត្តកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

បញ្ជាក់: សូមចុចលើតំណភ្ជាប់(Link)ខាងក្រោមដើម្បីស្វែងរកឯកសារយោង និងបទបង្ហាញលំអិត

<https://www.ccc-cambodia.org/en/resources/event-archives/terms-of-employment-for-ngosassociations>

៤. វេទិកាសំណួរ ចម្លើយ

វេទិកា នេះមានពីរវគ្គសំខាន់ៗគឺវគ្គទី១ អ្នកសម្របសម្រួលបានដកស្រង់សំណួរដែលអ្នកចូលរួមបានសួរ ក្នុងប្រអប់សារ និង អ្នកសម្របសម្រួលឲ្យអ្នកចូលរួមសួរផ្ទាល់ទៅដល់វាគ្មិន។ សំណួរ និងចម្លើយទាំងនោះ រួម មានដូចខាងក្រោម

សំណួរទី១: ប្រសិនបើ បុគ្គលិកម្នាក់ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបានស្ថាប័នបញ្ឈប់ពីការងារ តើគាត់ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឬទេ?

ចម្លើយ១: ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៨៣ ចំពោះការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ គឺត្រូវផ្តល់ឲ្យតែ ពីរចំនុច សំខាន់ទេ គឺប្រាក់ខែចុងក្រោយ និងប្រាក់សម្រាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។ ដូចនេះអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងទៀតមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យឡើយ រួមទាំងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

សំណួរទី២: ប្រសិនបើបុគ្គលិកម្នាក់ចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់(FDC)ចំនួនពីរឆ្នាំ ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលមួយ ហើយស្ថាប័នគាត់បានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ចំនួនពីរឆ្នាំជាមួយគាត់។ បន្ទាប់មកស្ថាប័នគាត់បន្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់(UDC) ជាមួយគាត់ តើស្ថាប័នគាត់ត្រូវបើកអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួមទាំងប្រាក់៥ណាច់អតីតភាពនៃបំណាច់ ការងារនៃកិច្ចសន្យាពីរឆ្នាំឲ្យគាត់ឬទេ?

ចម្លើយ២: ជាគោលការណ៍នៅពេកលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ (FDC) ត្រូវ បើកប្រាប់ខែចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់៥% និងប្រាក់ទូទាត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។ តែ បើក្នុង ករណីប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថេរវេលា កំណត់ ទេនោះគឺត្រូវទូទាត់ប្រាក់៥%ឲ្យគាត់ និងមិនចាំបាច់ទូទាត់ប្រាក់សម្រាប់ថ្ងៃថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ឡើយ។

សំណួរទី៣: យោងតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនអនុ ញាតិឲ្យកម្មករនិយោជិកឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរដើម្បីទប់ស្កាត់ជំងឺកូវីដ១៩ ហើយ រដ្ឋាភិបាលនិងឲ្យឈប់សងនៅពេលវេលាសមស្របណាមួយ។ ជាក់ស្តែងនៅស្ថាប័នរបស់ខ្ញុំមាន បុគ្គលិកលាឈប់ ហើយគាត់មិនទាន់បានឈប់សងទេ តើស្ថាប័នរបស់ខ្ញុំត្រូវបង់លុយសម្រាប់ថ្ងៃឈប់ សម្រាកនោះដែររឺទេ?

ចម្លើយ៣: នៅក្នុងករណីនេះ គឺស្ថាប័នមិនចាំបាច់ត្រូវបង់ប្រាក់ដល់បុគ្គលិកដែលលាឈប់នោះទេ ហើយក៏មិនមានន័យថាបុគ្គលិកដែលបានលាឈប់នោះបាត់បង់ថ្ងៃឈប់សងចំនួន៥ថ្ងៃនោះទេ ពីព្រោះ នៅពេលដែលគាត់ទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មីនៅពេលដែលរដ្ឋាភិបាលប្រកាសឲ្យឈប់សម្រាក នោះគឺគាត់ នឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកដូចគ្នា។

សំណួរទី៤: តើបុគ្គលិកដែលធ្វើការក្រៅម៉ោង (Part Time) ទទួលបានសារប្រយោជន៍អ្វីខ្លះពីការងារ នេះ ហើយនៅក្នុងច្បាប់មានការបញ្ជាក់ពីការងារក្រៅម៉ោងនេះដែរទេ?

ចម្លើយ៤: នៅក្នុងច្បាប់ការងារមិនបានចែងអំពីការងារក្រៅម៉ោងឡើយ។ តាមគោលការណ៍ កម្មករនិយោជិកត្រូវការមួយថ្ងៃ៨ម៉ោង និងមិនត្រូវឲ្យលើសពី១០ម៉ោង/ថ្ងៃ។ ដូចនេះចំពោះអត្ថ ប្រយោជន៍ទទួលបានចំពោះការក្រៅម៉ោងគឺអាស្រ័យទៅតាមការចរចាគ្នា។

សំណួរទី៥: ចំពោះបុគ្គលិកដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់(FDC) តែគាត់មិនព្រម ទទួលយក គម្លាត នៃការឈប់សម្រាកមួយខែដោយប្រាក់ឈ្នួលមុននឹងបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី តើ ស្ថាប័នត្រូវធ្វើដូចម្តេច?

ចម្លើយ៥: ចំពោះការឈប់សម្រាកគម្លាតមួយខែនេះ មុននឹងទទួលកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះ គឺជា វិធីសាស្ត្រដែលក្រសួងបានណែនាំចំពោះវិស័យឯកជនអនុវត្ត នៅពេលដែលគាត់ចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់បន្តទៀត។

សំណួរទី៦: តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកជាមធ្យមមានរយៈពេលប៉ុន្មានដែរ?

ចម្លើយ៦: ចំពោះការព្យួរការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវអនុវត្តទៅតាមមាត្រា៧១នៃច្បាប់ការងារ ដោយកាព្យួរម្តងមិនឲ្យលើសពី២ខែទេ។ តែដោយឡែកចំពោះការព្យួរការងារដោយសារហេតុផលសុខភាព (ជំងឺ) គឺអាចរហូតទៅដល់៦ខែ។

សំណួរទី៧: នៅពេលដែលបុគ្គលិកសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ (FDC)មុនពេលកំណត់ត្រូវធ្វើឡើងនៅចំពោះអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ តើអង្គការអាចធ្វើនៅចំពោះមុខតំណាងបុគ្គលិកជំនួសវិញបានទេ ដោយសារនៅតាមអង្គការមានតំណាងបុគ្គលិក?

ចម្លើយទី៧: តាមច្បាប់បើមានកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនពេលកំណត់ រវាងនិយោជក និង និយោជក ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការកិច្ច តែបើគាត់ធ្វើនៅចំពោះមុខតំណាងបុគ្គលិកមិនត្រូវឡើយ។ តែចំពោះវិធានការនេះមិនមែនបញ្ហាអាទិភាពរបស់អធិការកិច្ចទេ បើសិនជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងហើយអាចធ្វើបានទៅតាមស្ថានប៉នរៀងខ្លួន។

សំណួរទី៨: ឧទាហរណ៍ គម្រោងរបស់អង្គការមួយមានរយៈពេល៣ឆ្នាំ ហើយអង្គការបានចុះ

កិច្ចសន្យាម្តងមួយឆ្នាំ តើអង្គការត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីត្រូវតាមច្បាប់ដែលបង្ហាញ (កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់)?

ចម្លើយ៨: គាត់អាចធ្វើទៅតាមការអនុវត្តន៍នេះបាន រឺអាចលើកទី១មួយឆ្នាំ និងលើកទី២ ចំនួន២ឆ្នាំក៏បាន ។

សំណួរទី៩: ជម្រាបសួរ! នាងខ្ញុំមកអង្គការជំនួយព្រះវិហារហ្វាំងនាងខ្ញុំមានចម្ងល់ទាក់ទងនឹង ! បុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់ តែគាត់នឹងត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាគ្មានថេរវេលាកំណត់។ សូមជម្រាបថាFCA បានផ្តល់ នូវប្រាក់ខែ ចំនួន ១ខែ និង ១០) %Provident Fund) នៃ

ប្រាក់ខែជារៀងរាល់ខែ បន្ទាប់ពីបុគ្គលិកទាំងអស់បំពេញការងារបានមួយឆ្នាំ។ សំនួរសួរថា តើបុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមានកំណត់នឹងត្រូវទទួលបាន severance pay 5% បន្ថែមលើ ១០ដែលអង្គការបានផ្តល់ទៀតដែររឺទេ %?

ចម្លើយទី៩: ចំពោះករណីនេះ យើងត្រូវមើលថា១០% ដែលស្ថាប័នផ្តល់ទៅបុគ្គលិកនោះជាអ្វី? វាជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលលើសពីច្បាប់បានកំណត់។ តែចំពោះប្រាក់ ៥%គឺជាច្បាប់បា កំណត់ វាជាអត្ថសញ្ញាណពីរខុសគ្នា ដូចនេះមិនអាចយកជំនួស រឺដោះដូរគ្នាបានទេជាអត្ថប្រយោជន៍ពីរដាច់ដោយឡែក។ ប៉ុន្តែបើខាងស្ថាប័នចង់ សម្រាប់ថ្ងៃខាងមុខ ស្ថាប័នគាត់អាចចែងថា ១០%នេះ មានបញ្ចូល៥% (ប្រាក់បំណាច់) ដែលច្បាប់បានចែងជាធរមាន ដោះដូរតែមួយឃ្លាទៅបានហើយ ដើម្បីស្ថាប័នអាចដំណើរការទៅមុខទៀតបាន។

សំនួរទី១០: តើសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់អតីតភាពការងារខុសគ្នាដូចម្តេច?

ចម្លើយ ១០: សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត យើងនិយាយនៅពេលដែលនយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យា UDC ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ ដូចនេះស្ថាប័នត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តទៅតាមច្បាប់ការងារមាត្រា៩១ថ្មី យ៉ាងហោចណាស់ក៏ស្មើនឹងប្រាក់អតីតភាពការងារដែលត្រូវទទួលបាន។ តែស្ថាប័ននិងបុគ្គលិកអាចចរចាគ្នាបាន ប្រសិនបើការទាមទារច្រើនហួសពេក។

សំនួរទី១១: ទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមុនឆ្នាំ២០១៩ អង្គការត្រូវបើកឲ្យបុគ្គលិករឺត្រូវផ្អាក?

ចម្លើយ ១១: ចំពោះការបើកប្រាក់រំលឹកនេះខាងក្រសួងមានចេញសេចក្តីណែនាំឲ្យពន្យារពេលរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០២១ ដូចនេះមិនទាន់ដល់ពេលដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យឡើយ។


សំនួរទី១២: តើប្រាក់៥%ដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់នោះត្រូវបង់ពន្ធដែររឺទេ?

ចម្លើយ ១២: ប្រាក់៥%ដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់នោះមិនត្រូវបង់ពន្ធទេ លើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពដែលមានទឹកប្រាក់មិនលើស ៤.០០០.០០០រៀលក្នុងមួយឆ្នាំ។

សំនួរទី១៣: តើសេចក្តីណែនាំលេខ០៤៥ និងសេចក្តីណែនាំលេខ០១៤ ខុសគ្នាដូចម្តេច?

ចម្លើយ ១៣: សេចក្តីណែនាំលេខ០៤៥ និងសេចក្តីណែនាំលេខ០១៤ ខុសគ្នា

៣. ការព្យួរ និងការវិនិយោគកិច្ចសន្យាការងារ (ត)




ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

- ❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប គឺ៖
 - ដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
 - រៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សា និងពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីមូលហេតុនៃការស្នើសុំព្យួរ
 - ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្មើនឹង ៤០% នៃ១៩០ ដុល្លារអាមេរិក
 - រៀបចំឱ្យមានឯកសារព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍រវាងកម្មករនិយោជិតនិងនីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់កម្មករនិយោជិត
 - រៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
 - សហការ និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាន់
- ❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖
 - ចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាន់
 - ចូលរៀនឱ្យបានទៀងទាត់តាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

៣. ការព្យួរ និងការវិនិយោគកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ០២៥ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

- ❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកគឺ៖
 - បំពេញលិខិតស្នើសុំព្យួរតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តកម្ម
 - រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាអតិបរមាគឺចំនួន២ខែ និងអាចពន្យល់បានតាមករណីចាំបាច់ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង
 - ផ្សព្វផ្សាយ និងជូនដំណឹងឱ្យបានទូលំទូលាយ និងជាចំហដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
 - សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ
 - សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ត្រូវពិនិត្យផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតតាមលទ្ធភាពនិងការស្ម័គ្រចិត្ត
- ❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖
 - ផ្តល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួនដែលអាចទាក់ទងបាន
 - ក្រោយពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន១០ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសារតាមទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសវ័ង ដែលជម្រាបជំនាញអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន
 - ត្រូវទៅបើកប្រាក់ ក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃ ក្រោយពីធនាគារឯកទេសវ័ងបានផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទ

សំណួរទី១៤: តើបុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ បើអង្គការបញ្ចប់កិច្ចកុងត្រាបុគ្គលិក ដោយសារស្ថានភាពកូវីដ១៩ ដែលម្ចាស់ជំនួយផ្តាច់មូលនិធិ?

ចម្លើយ១៤: ក្នុងករណីនេះតាមគោលការណ៍របស់រដ្ឋាភិបាល គឺពុំមានការទូទាត់ប្រាក់សង សោហ៊ុយជំងឺចិត្តទេ គឺការបញ្ចប់កិច្ចកុងត្រាដែលមានហេតុផលសមរម្យ តែត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ។

សំណួរ ១៥: ចំពោះបុគ្គលិកកុងត្រា UDC ដែលបានសុំលាឈប់តើគាត់ទទួលបានប្រាក់អតីភាព ការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងក្រោយឆ្នាំ២០១៩ ដែលរឺទេ?

ចម្លើយ១៥: នៅក្នុងករណីលាឈប់គឺមិនត្រូវទទួលបានឡើយប្រាក់អតីភាពការងារទេ។

សំណួរទី១៦:ប្រសិនបើរដ្ឋាភិបាលប្រកាសឲ្យពន្យារពេលបើកប្រាក់អតីភាពការដែលនឹងត្រូវបើក នៅចុងខែឆ្នាំ២០២០នេះ តើបើស្ថាប័នមានថវិកា តើអាចបើកជូនបុគ្គលិកបានដែររឺទេ?

ចម្លើយ១៦: គឺស្ថាប័នអាចទូទាត់បានទៅតាមការព្រមព្រៀងដោយពុំមានបញ្ហាឡើយ។

សំណួរទី១៧: តើចំពោះការងារសាកល្បងមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូល នៅក្នុងកុងត្រាការងារទេ (FDC UDC)?

ចម្លើយ១៧: ចំពោះករណីនេះគឺមើលទៅលើជាក់ស្តែង ប្រសិនបើចំពោះការងារសាកល្បង ធ្វើ កុងត្រាផ្សេង ហើយពេលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងធ្វើកុងត្រាមួយផ្សេងទៀត ដូចនេះការងារសាកល្បង មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលឡើយ។

សំណួរទី១៨: ករណីអង្គការមួយគាត់មាន៤គំរោងដែលទទួលបានជំនួយពីម្ចាស់ជំនួយផ្សេងៗ គ្នា ។ ឧទាហរណ៍បុគ្គលិកម្នាក់គាត់ធ្វើនៅគម្រោង A រយៈពេល៤ឆ្នាំ ជាកិច្ចសន្យាមានFDC។ បន្ទាប់មក គំរោងA អស់ជំនួយ ហើយបុគ្គលិកម្នាក់នេះគាត់បានឈប់មួយរយៈដោយសារគ្មានជំនួយ។ ក្រោយមក យើងជួលគាត់ទៅធ្វើគម្រោង B វិញ តើនៅពេលចូលទៅក្នុងគម្រោង B បុគ្គលិកម្នាក់នឹង យើងនៅតែប្រើ FDCបានទៀតទេ ឬមួយក៏ប្រើUDCតែម្តង? ការព្យួរកិច្ចសន្យាតាមសេចក្តីប្រកាសលេខ០១៤ និងលេខ

៦. លទ្ធផលវាយតម្លៃវគ្គសិក្សារៀនសូត្រ

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់វេទិកាសិក្សារៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លោក សុខ ណេង អ្នកសម្របសម្រួលផ្នែកសិក្សារៀនសូត្របានសំណូមពរឲ្យសិក្ខាកាមផ្តល់នូវព័ត៌មានត្រឡប់ដោយពិភាក្សាទៅលើប្រធានបទសម្រាប់ និងការវាយតម្លៃទៅលើវេទិកាទាំងមូលដោយសិក្ខាកាមតាមរយៈអនឡាញ (Google Forum)។ ខាងក្រោមគឺជាលទ្ធផលលម្អិតនៃមតិយោបល់ត្រឡប់របស់សិក្ខាកាមចំនួន៣៩នាក់ ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមវេទិកាសរុប ១៣៣នាក់:

៦.១. ចំណុចទូទៅនៃវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រ

តាមលទ្ធផលគឺ ពិន្ទុមធ្យមសរុបមានចំនួន ៣៩(៣៩/១០=៤) បង្ហាញថាសិក្ខាកាមពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះប្រធានបទ និងវេទិកាសិក្សារៀនសូត្រទាំងមូល។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថា សិក្ខាកាមពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះវាក្មិនចែកចាយបានដាក់ពិន្ទុ ៧២% ហើយវាក្មិនមានចំណេះដឹងអំពីប្រធានបទក្នុងវេទិកានេះ ៦៩% ពេញចិត្តខ្លាំង និង ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់ ២៣%។ ហើយចំណុចគោលបំណងវេទិកាត្រូវបានបំពេញ ៦២% ពេញចិត្តខ្លាំង និង១៥%ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់។ ទោះបីយ៉ាងណា សិក្ខាកាមបានដាក់ពិន្ទុ ៤៤% ពេញចិត្ត និង ៣៦% ពេញចិត្តខ្លាំងលើការបែងចែកពេលវេលាសម្រាប់វេទិកាមានរយៈពេលគ្រប់គ្រាន់ ដែលមានចំនួន១០% មិនពេញចិត្ត។សូមមើលក្នុងតារាងទី១៖

តារាងទី១៖

តើអ្នកយល់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះចំណុចខាងក្រោម?សូមដាក់ពិន្ទុពី ១ ដល់ 5	១	២	៣	៤	៥	សរុប	ពិន្ទុមធ្យម
១ = មិនពេញចិត្តសោះ ៥ = ពេញចិត្តខ្លាំងណាស់	%	%	%	%	%	%	
១.ការលើកទឹកចិត្តឲ្យមានសកម្មភាពចូលរួម	0	៣	១៥	៥១	៣១	១០០	៤
២.ប្រធានបទនេះទាក់ទងនឹងការងាររបស់ខ្ញុំ	0	0	៨	៤៦	៤៦	១០០	៤
៣.មតិកាត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ ហើយងាយយល់	0	0	២៨	៦២	១០	១០០	៤
៤.ឯកសារដែលបានផ្តល់ឲ្យមានសារៈប្រយោជន៍មែនទែន	0	0	១០	៦៧	២៣	១០០	៤
៥.ការចែកចាយបទពិសោធន៍ក្នុងវេទិកានេះ នឹងមានសារៈប្រយោជន៍ជាខ្លាំងសម្រាប់ការងាររបស់ខ្ញុំ	0	0	១៨	៥៦	២៦	១០០	៤

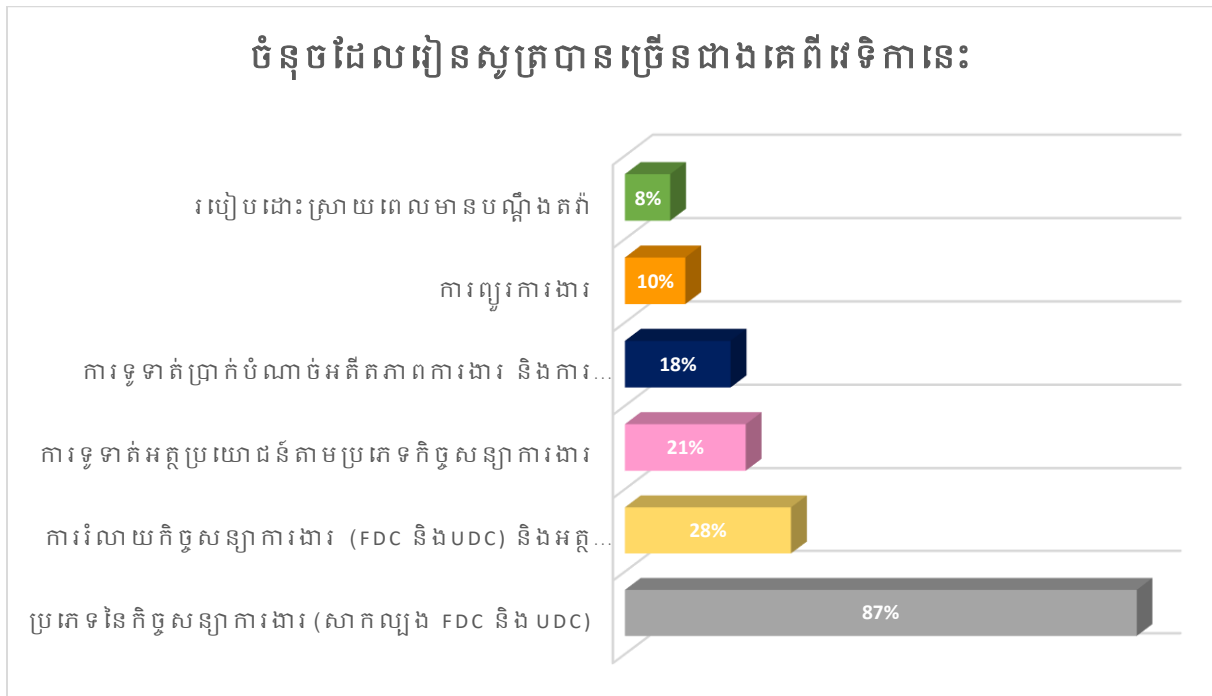


៦.វាក្មិន/អ្នកសម្របសម្រួលមានចំណេះដឹងអំពីប្រធានបទក្នុងវេទិកានេះ	0	0	៨	៦៩	២៣	១០០	៤
៧.វាក្មិន/អ្នកសម្របសម្រួលមានការត្រៀមរៀបចំយ៉ាងល្អ	0	0	១៥	៧២	១៣	១០០	៤
៨.គោលបំណងវេទិកាត្រូវបានចំពេញ	0	0	២៣	៦២	១៥	១០០	៤
៩.ការបែងចែកពេលវេលាសម្រាប់វេទិកាមានរយៈពេលគ្រប់គ្រាន់	៣	១០	៤៤	៣៦	៨	១០០	៣
១០.ការវាយតម្លៃជារួមទៅលើវេទិកានេះ	0	0	១៣	៧៧	១០	១០០	៤
ពិន្ទុមធ្យមសរុប							៣៩/១០០=៤

៦.២. ចំណុចអ្នកចូលរួមរៀនសូត្របានច្រើនជាងគេ

តាមលទ្ធផលក្នុងក្រាហ្វិកទី១បង្ហាញថា មានប្រាំមួយចំណុចដែលអ្នកចូលរួមរៀនសូត្របានច្រើនជាងគេ។ លើសពីនេះទៀត ចំណុចប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ(សាកល្បង FDC និងUDC) បានទទួល ៨៧%ច្រើនជាងគេ។ វាបង្ហាញថា អ្នកចូលរួមក្នុងវេទិកានេះរៀនសូត្របានច្រើនជាងគេ។ ចំណុចការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (FDC និងUDC) និងអត្ថប្រយោជន៍បានទទួល ២៨% និងចំណុចការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍តាមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារបានទទួល ២១% ជាកំរិតទីពីរនិងទីបីដែលអ្នកចូលរួមរៀនសូត្រច្រើនដែរ។ សូមមើលក្នុងក្រាហ្វិកទី១៖

ក្រាហ្វិកទី១៖ ចំនុចដែលរៀនសូត្របានច្រើនជាងគេពីវេទិកានេះ



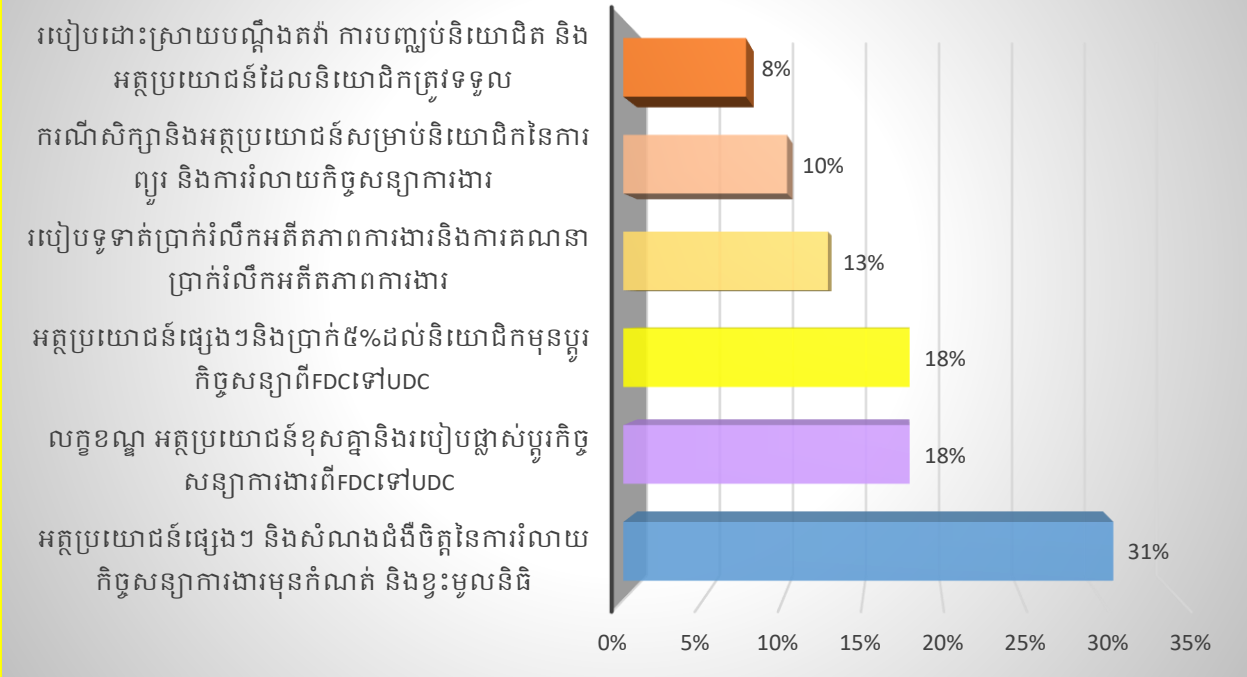
៦.៣. ចំណុចអ្នកចូលរួមនៅតែត្រូវការពន្យល់បន្ថែមពីវេទិកាលើកនេះ

តាមលទ្ធផលបង្ហាញថា អ្នកចូលរួមនៅតែត្រូវការពន្យល់បន្ថែមលើចំណុចមួយចំនួនពីវេទិកានេះ មានដូចជា ១.អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងសំណងជំងឺចិត្តនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកំណត់ និង ខ្វះមូលនិធិ ២.លក្ខខណ្ឌ អត្ថប្រយោជន៍ខុសគ្នានិងរបៀបផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីFDCទៅUDC ៣. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនិងទូទាត់ប្រាក់៥%ដល់និយោជិកមុនប្តូរកិច្ចសន្យាពីFDCទៅUDC ៤.របៀប ទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារនិងការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ៥.ករណីសិក្សានិងអត្ថ ប្រយោជន៍សម្រាប់និយោជិកនៃការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ៦.របៀបដោះស្រាយបណ្តឹង តវ៉ា ការបញ្ឈប់និយោជិត និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលនិយោជិកត្រូវទទួល។ ទោះបីយ៉ាងណា មានបី ចំណុចដែលទទួលបានកំរិតខ្ពស់ដែលបង្ហាញថា អ្នកចូលរួមត្រូវការពន្យល់បន្ថែមមានដូចជា អត្ថ ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងសំណងជំងឺចិត្តនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកំណត់ និងខ្វះមូលនិធិពាន ទទួល៣១%។ ចំណុចលក្ខខណ្ឌ អត្ថប្រយោជន៍ខុសគ្នានិងរបៀបផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីFDCទៅ UD និងចំនុចអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនិងទូទាត់ប្រាក់៥%ដល់និយោជិកមុនប្តូរកិច្ចសន្យាពីFDCទៅUDC ទទួលបាន១៨% ដូចគ្នា។ សូមពិនិត្យមើលក្រាហ្វិកទី២។

ក្រាហ្វិកទី២៖ ចំនុចដែលត្រូវការពន្យល់បន្ថែមពីវេទិកាលើកនេះ



ចំនុចដែលត្រូវការពន្យល់បន្ថែមពីវេទិកាលើកនេះ

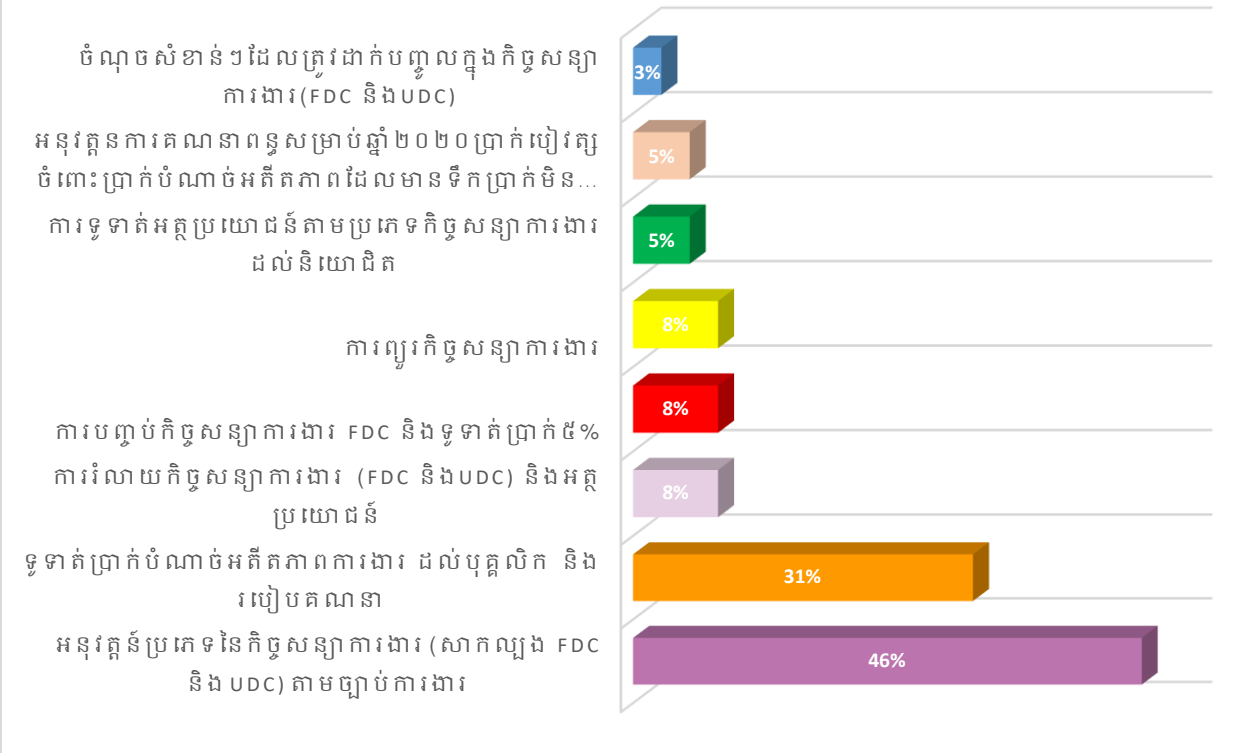


៦.៤. ចំណុចមួយចំនួនដែលអ្នកចូលរួមនឹងយកទៅអនុវត្តក្នុងស្ថាប័ន

តាមលទ្ធផលក្នុងក្រាហ្វិកទី៣បង្ហាញថា អ្នកចូលរួមនឹងយកទៅអនុវត្តក្នុងស្ថាប័ន មានប្រាំបីចំណុច។ ក្នុងក្រាហ្វិកបង្ហាញថា ចំណុចអនុវត្តប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ(សាកល្បង FDC និងUDC) តាមច្បាប់ការងារបានទទួល៤៦% និងចំណុចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដល់បុគ្គលិក និងរបៀបគណនាបានទទួល៣១%ជាកំរិតខ្ពស់ជាងគេដែលអ្នកចូលរួមនឹងយកទៅអនុវត្តក្នុងស្ថាប័ន។ សូមមើលក្នុងក្រាហ្វិកទី៣។

ក្រាហ្វិកទី៣៖ ចំណុចមួយចំនួនដែលអ្នកចូលរួមនឹងយកទៅអនុវត្តក្នុងស្ថាប័ន

ចំណុចមួយចំនួនដែលនឹងយកទៅអនុវត្តក្នុងស្ថាប័ន



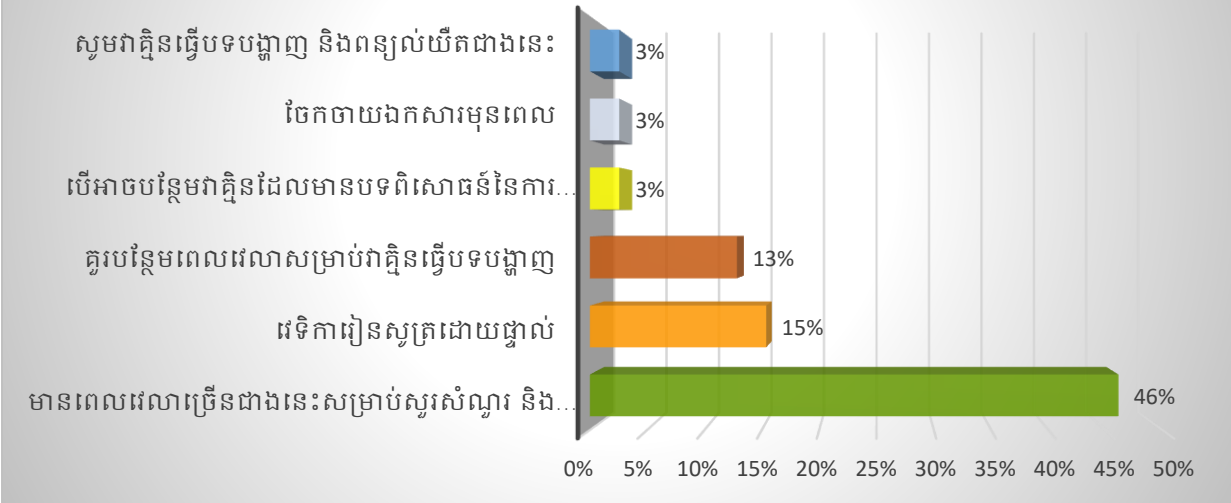
៦.៥. ចំណុចមួយចំនួននឹងធ្វើឱ្យវេទិកាមានប្រសិទ្ធភាពជាងនេះ

ក្រាហ្វិកទី៤បង្ហាញថា ចំណុចវេទិការៀនសូត្រដោយផ្ទាល់បានទទួល១៥% និងបន្តបន្ទាប់ដោយចំណុចគួរបន្ថែមពេលវេលាសម្រាប់វាគ្មិនធ្វើបទបង្ហាញបានទទួល១៣%។ ចំណុចមានពេលវេលាច្រើនជាងនេះសម្រាប់សួរសំណួរ និងចែកចាយពីការព្រួយបារម្ភបានទទួល៤៦%ជាកំរិតមួយខ្ពស់ជាងគេ។ ចំណុចទាំងបីខាងលើនេះអ្នកចូលរួមជឿជាក់ថានឹងធ្វើឱ្យវេទិកាមានប្រសិទ្ធភាពជាងនេះ។ សូមមើលក្នុងក្រាហ្វិកទី៤។

ក្រាហ្វិកទី៤៖ ចំនុចដែលគួរកែលំអរដើម្បីអោយវេទិការៀនសូត្រកាន់តែប្រសើរជាងនេះ

ចំនុចដែលគួរកែលំអរដើម្បីអោយវេទិការៀនសូត្រកាន់តែប្រសើរជាង

នេះ

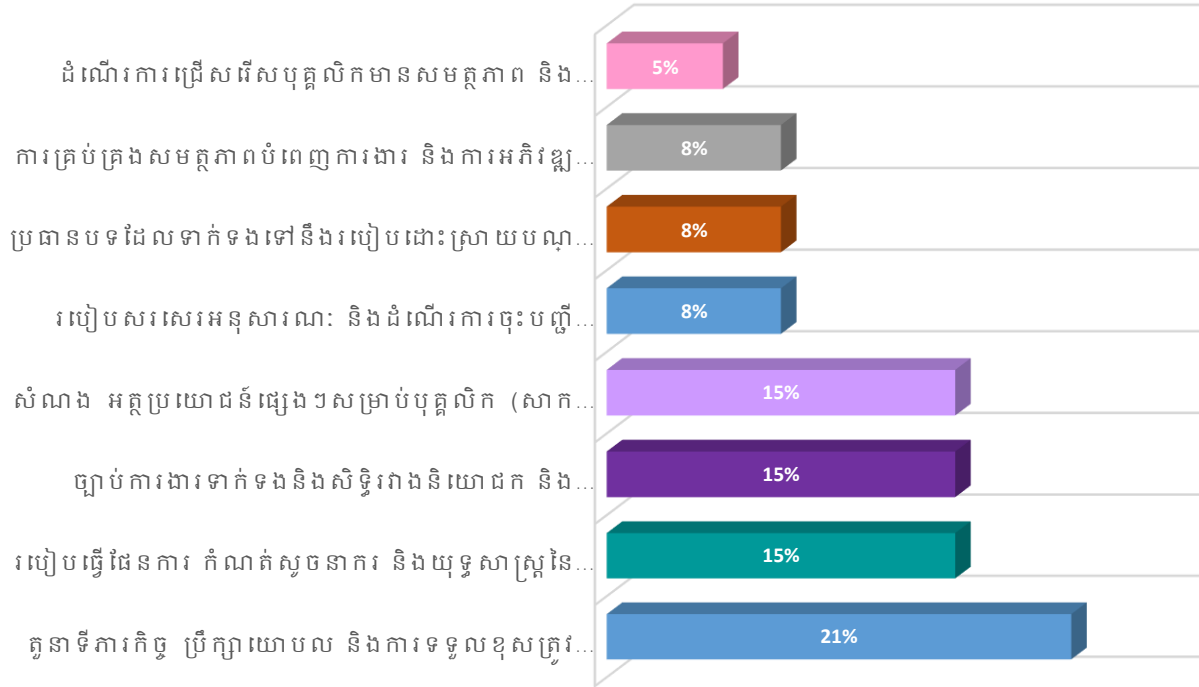


៦.៦.ប្រធានបទដែលអ្នកចូលរួមត្រូវការរៀនសម្រាប់វេទិកាលើកក្រោយ

តាមលទ្ធផលវាយតម្លៃបង្ហាញថា មានប្រាំបីចំណុចដែលអ្នកចូលរួមត្រូវការរៀនសម្រាប់វេទិកាលើកក្រោយក្នុងក្រាហ្វិកទីខាងក្រោម។ ប៉ុន្តែ ចំណុចតួនាទីភារកិច្ច ប្រឹក្សាយោបល និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានទទួល២១%ជាកំរិតខ្ពស់ជាងគេ ដែលអ្នកចូលរួមត្រូវការរៀនសម្រាប់វេទិកាលើកក្រោយ។ ហើយចំណុចរបៀបធ្វើផែនការ កំណត់ស្ថិតនាករ និងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ចំណុចច្បាប់ការងារទាក់ទងនិងសិទ្ធិរវាងនិយោជក និងនិយោជិត និងចំណុចសំណងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់បុគ្គលិក (សាកល្បង FDC UDC ស្ម័គ្រចិត្ត និង Parttime)និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារបានទទួល១៥%ដូចគ្នា។ សូមមើលក្នុងក្រាហ្វិកទី៥។

ក្រាហ្វិកទី៥៖ប្រធានបទដែលខ្ញុំត្រូវការរៀនសម្រាប់វេទិកាគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកក្រោយ

ប្រធានបទដែលខ្ញុំត្រូវការរៀនសម្រាប់វេទិកាគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សលើកក្រោយ



Partnerships for Sustainable Development in Cambodia

៧. ឧបសម្ព័ន្ធ

របៀបវារៈ:

ម៉ោង	មាតិកា	អ្នកសម្របសម្រួល
០៩:២០-០៩:៣០	ការចុះឈ្មោះអ្នកចូលរួម	<ul style="list-style-type: none"> ក្រុមការងារ គសក
០៩:៣០-០៩:៤០	កិច្ចស្វាគមន៍ និងគោលបំណងវេទិការៀនសូត្រ មតិស្វាគមន៍ពី លោក សៀង សារ៉េន នាយកប្រតិបត្តិ អង្គការ គសក	លោក សុខ ណេង អ្នកឯកទេសផ្នែកសិក្សារៀនសូត្រ អង្គការ គសក
០៩:៤០-០៩:៥០	ការណែនាំពីរបៀបប្រើ Google Meet និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងវគ្គ	
០៩:៥០-១០:២០	បទបង្ហាញពីអនុលោមភាពច្បាប់ការងារសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល <ul style="list-style-type: none"> លក្ខខណ្ឌការងារ <ul style="list-style-type: none"> ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព 	វាគ្មិន: លោក មាញ ណារិទ្ធ អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាសមាជិកនៃក្រុមការងារអនុវត្តប្រកាសលេខ ៤៤៣
១០:២០-១១:៣០	វេទិកាពិភាក្សា និងសំណួរចម្លើយ	

កំណត់សម្គាល់: អង្គការ គសក សូមរក្សាសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរ ឬ កែប្រែ របៀបវារៈនៃកម្មវិធីក្នុងករណីចាំបាច់។

